



BUS862 Research of Changes in Industrial  
Structure and Family Business Culture  
(Doctor)

제 10주차 리포트

과 목 : 산업구조 변화와  
가족기업 문화연구  
교수명: 김 종 주 교수님  
코 드 :  
과 정 : 박사과정 2학기  
학생명: 김 경 민

## [ 한국의 기업문화 ]

### 1. 기업문화란?

#### 1) 기업문화의 기본개념

- 한 기업체의 구성원들이 모두 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습 규범과 전통 그리고 지식과 기술 등을 모두 포함한 종합적인 개념

#### 2) 기업문화의 구성요소

- 공유가치
- 전략 : 시장환경에 적응하기 위한 장기적 목적과 계획, 자원배분방식
- 스킬
- 구조 : 전략실행을 위한 틀
- 시스템 : 의사결정의 일관성을 유지 하기 위한 틀
- 구성원
- 스타일 : 구성원을 이끄는 전반적 조직 관리 방법

### 2. 한국 기업문화의 특성과 유형

#### 1) 한국기업문화의 특성

- 소유경영문화
- 기본가치
- 경영전략
- 경영조직

#### 2) 한국기업문화의 유형

- 친화적 기업문화 : 상호간의 신뢰감과 화목 그리고 우의적 관계
- 진취적 기업문화 : 구성원들이 동기를 유발하여 상호간의 협력
- 보존적 기업문화 : 안전하고 확실한 업무처리 장기존속
- 합리적 기업문화 : 체계적이고 능률적인 조직경영

### **3. 한국 기업문화의 현황**

#### **1) 근로자의 의식구조 및 행동**

- 기업의 인적자원으로서 노동력을 제공하고 그에 상응하는 임금을 받는 사람들
- 사회의 한 구성원으로서 사회발전에 기여하는 사회적 존재가 되기를 희망
- 기업의 사회적 부의 창출활동에 참여하는 상호협력적인 동반자적 관계
- 기업과 근로자관계를 지배자와 비지배자의 관계
- 경쟁력강화를 위해서는 반드시 근로자의 협력이라는 바탕이 필요

#### **2) 관리자 및 경영자의 리더십**

- 무한경쟁시대의 연봉제
- 권한을 위임하자
- 불치하문의 리더십
- 칭찬하면 칭찬받고 지적하면 지적 받는다.
- 내부고객을 먼저 감동시켜라
- 어머니 리더십

### **4. 사례**

#### **1) 삼성의 기업문화**

- 전자, 서비스, 금융 등 부드러운 이미지 업종
- 합리주의, 제일주의, 차분하고 냉철함, 개인주의, 깨끗함, 질서정연
- 98년도 까지 사업보국, 인재제일, 합리추구 세 가지의 모토의 경영이념
- 인재와 기술을 바탕으로 최고의 제품과 서비스를 창출하여 인류 사회 공헌

#### **2) 현대의 기업문화**

- 건설, 자동차, 선박 등 강한 이미지 업종
- 도전정신, 저돌적인 행동주의, 단순하고 호탕함, 모험정신
- 창업 시부터 근면, 검소, 친애의 사훈으로 전통적인 유교적 가족집단

- 꿈과 희망을 향한 도전과 창조적 예지로 풍요로운 내일 창조한다.

### 3) 중국 기업문화

#### - 중국의 개혁/ 개방 정책

- 1단계 78년 ~ 84년 까지는 체제외 개혁이라고 하여 개혁의중심이 비국유 경제부문과 농촌개혁에 있고 국유경제부문의 전면적 개혁이 이루어지지 않았기 때문, 농민생산의 적극성을 제고 시키고 재정권을 지방정부에게 이양하기 시작.

- 2단계 84년~92년 체제내의 개혁이 이루어짐.

> 국유공상업을 중심으로한 도시개혁 실시

- 3단계 92년 ~ 현재

> 92년 사회주의시장 경제체제를 도입하여 시장화 개혁을 촉진

> 93년 회사법이 통과되어 국유기업의 법인화,

즉 현대기업제도를 도입하고 기업은 전반적인 기업자율권을 가질 수 있게됨.



## - 중국 기업의 유형

| 전민소유제기업<br>(국유기업)  | 집체소유제 기업<br>(집체기업)  | 사영기업   | 외국인투자기업   |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 국영기업</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 도시지역기업(城鎮集體所有制企業)</li> <li>• 농촌지역기업(鄉村集體所有制企業향촌집체소유제)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 유한책임회사</li> <li>• 조합기업</li> <li>• 개인기업</li> <li>• 개체기업</li> <li>• 교판기업</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 합자기업</li> <li>• 외자기업</li> <li>• 외국인투자주식회사</li> </ul> |

## - 중국 기업문화

- 집단주의 문화 > 작은 사회의 기능수행
- 가부장적인 경영
- 상명하복 관계 질서
- 조직 내 인맥 구축.

### 1) 하이얼

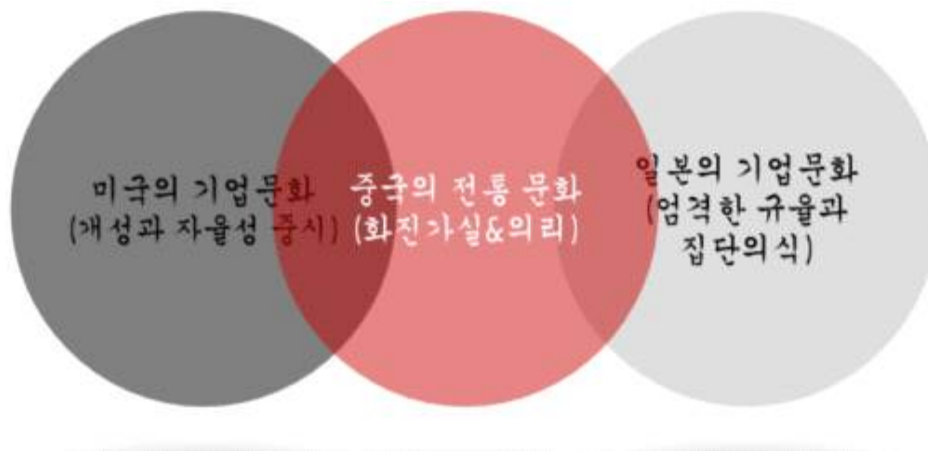
- 중국 산둥성 청도에서 집단소유제 기업으로 출발
- 1984년 파산위기 때 지금의 총재인 장루이민을 공장장으로 영입
- 1979년 칭다오 가전공장
- 욕심 없는 공헌, 탁월성의 추구
- 단결성/ 노력 / 자기개발
- 시장관념
  - > 시장은 영원히 변화한다
  - > 불경기의 사상은 존재하지만, 시장은 미존재
  - > 신용을 파는 것이지 상품을 파는 것은 아님
  - > 자기자신을 부정하고 시장을 만들어야 함.

- **질량관념**

- > 높은기준, 정밀함, 영결함, 우수한 상품은 우수한 인재가 만듦
- > 하이얼 서비스이념
- > 소비잔은 영원히 옳다.

- **장 루이민의 핵심적 경영전략**

- 인본기업추구
- 선난후이 경영철학
- 철저한 능력주의 인사제도
- 품질 위주의 정책과 선진 기업 벤치마킹
- 고객 중심의 경영원칙



- **기업문화의 특징**

- OEC 관리법
- Overall
- Everyone , Everyday , Everything
- Contorl Clear
- PDCA ( Plan, Do, Check, Action )

- **80 : 20 원칙**
- 관리자의 책임 80% , 실무자의 책임 20%
- 업무의 80% 미만 성과 도달 시 임금삭감

- **삼보법**
- 긴급조치 > 과도기 조치 > 근본조치
- 문제 발생시 단계별 조치사항 설정

## **5. 새로운 기업문화의 도입**

### **1) 새로운 기업문화의 필요성**

- 사회변화와 가치관의 혼돈
- 경쟁력의 약화와 기업성과의 저하
- 기업선진화의 압력

### **2) 새로운 기업문화의 도입**

- 많은 구성원의 참여 속에 기업의 비전과 이념을 명확히 설정
- 경영정보를 공유하는 투명한 경영
- 집단학습을 통한 공유가치의 확산
- 기업의 핵심가치를 명확히 하고 이를 중심으로 근본적 혁신을 추구
- 창의, 자율, 개방, 신뢰, 평등, 팀워크 등의 변화르 위한 새로운 기업문화의 개발

## **6. 마무리**

- 소유경영문화 > 전문경영문화로 전환
- 관료적, 획일적 > 합리적, 신축적
- 문어발식 확장전략 > 전문성과 핵심능력중심의 이점경영
- 집권적, 통제적 경영 > 자율적, 참여적 경영
- 생산중심 > 품질과 고객만족

- 저기술, 저 원가 의식 > 고부가 가치와 창의성을 강조
- 연공, 연고주의 > 능력, 성과중심
- 고정된 위계질서의식 > 개방, 평등의식